

Jutta Allmendinger und Christian Ebner

## Die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt heute und in Zukunft

**D**er Beitrag erörtert (A.) die Stellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt heute und beschreibt (B.) die Auswirkungen des demografischen Wandels und den Arbeitsmarkt der Zukunft. Auf dieser Grundlage fragen wir dann (C.) nach möglichen Konturen der Frauenerwerbstätigkeit von morgen und verweisen auf Voraussetzungen für diesen gesellschaftlichen Wandel.

### **A. Die Stellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt heute**

**D**er Anteil von Frauen an den Beschäftigten in Deutschland erhöhte sich über die vergangenen Jahre kontinuierlich.<sup>1</sup> Waren im Jahr 1991 etwa 44 Prozent der Beschäftigten Frauen, lag der Wert im Jahr 2004 bereits bei nahezu 49 Prozent. Hinsichtlich des Beschäftigtenanteils hat somit eine Angleichung zwischen den Geschlechtern stattgefunden. Betrachtet man aber auch die Arbeitszeit, ändert sich das Bild. Ein großer Teil der Frauen, nicht aber der Männer, arbeitet Teilzeit. In Gesamtdeutschland waren von den fast elf Millionen Teilzeitbeschäftigten mehr als acht Millionen (rund 75 Prozent) weiblich. Dies bedeutet, dass mehr als jede zweite Frau (51 Prozent) in Westdeutschland teilzeiterwerbstätig ist, in Ostdeutschland ist es mittlerweile deutlich mehr als jede Dritte (38 Prozent). Der noch immer große Unterschied zwischen West und Ost kann auf die besser ausgebaute Kinderbetreuung, die traditionell höhere Erwerbsorientierung ostdeutscher Frauen, aber auch auf die höhere Arbeitslosigkeit ostdeutscher Männer zurückgeführt werden. Ein realistisches Bild der Beteiligung von Frauen und Männern am Erwerbsleben muss somit auch das Arbeitsvolumen, also das Produkt aus Erwerbstätigenzahlen und durchschnittlicher Arbeitszeit in den Blick nehmen. Trotz des hohen Frauenanteils von fast 50 Prozent an der Beschäftigung in Deutschland trugen Frauen aufgrund ihrer geringeren Arbeitszeit nur mit rund 41 Prozent zum gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen des Jahres 2004 bei.

---

<sup>1</sup> Vgl. Wanger, Frauen am Arbeitsmarkt: Beschäftigungsgewinne sind nur die halbe Wahrheit, in: IAB Kurzbericht, 22, 2005.

Neben der Arbeitszeit als solcher, unterscheidet sich auch die Verteilung der Arbeitszeiten über den Lebensverlauf deutlich zwischen Männern und Frauen. Dies ist dann leicht zu erkennen, wenn man Altersgruppen einzeln ausweist. In Abbildung 1a ist zunächst zu sehen, dass vollzeiterwerbstätige Frauen im Durchschnitt wesentlich weniger Stunden arbeiten als vollzeiterwerbstätige Männer (Abbildung 1b). Neben dem geschlechtsspezifischen Niveaueffekt zeigen sich bei Vollzeit erwerbstätigen Frauen ausgesprochen deutliche Unterschiede über den Erwerbsverlauf. Während der „Familienphase“ liegen die Arbeitszeiten von Frauen we-

Abbildung 1a:

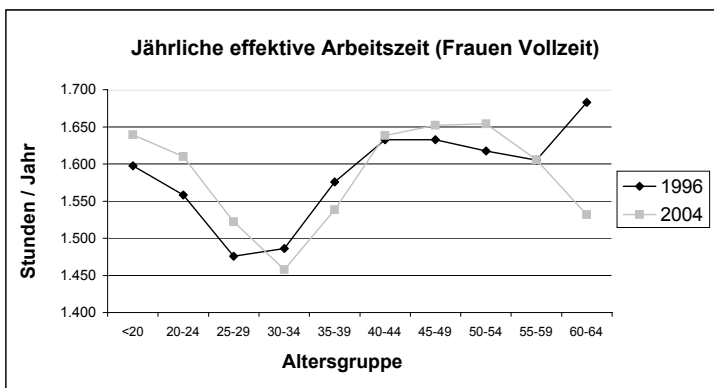
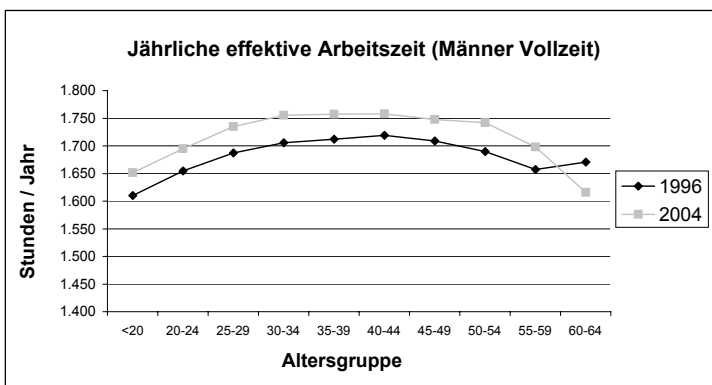


Abbildung 1b:



Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Altersgruppen.

sentlich niedriger als in früheren und späteren Phasen des Lebenszyklus. Bei Männern hingegen treten diese Unterschiede nicht auf. Die Familienphase führt zu keiner Reduktion der effektiv geleisteten Arbeitsstunden. Weitergehend werden in Abbildung 1a und b die Erwerbsverläufe zu zwei Zeitpunkten betrachtet, 1996 und 2004. Bei Frauen zeigt sich im Vergleich zwischen 1996 und 2004 das erwartete höhere Ausgangsniveau der Erwerbstätigkeit, der Einbruch in den Arbeitszeiten erfolgt zu einem späteren Lebensalter, ist bei später geborenen Frauen (2004) allerdings sogar etwas höher als bei den früher geborenen Kohorten (1996). Bei Männern liegen die Arbeitszeiten dagegen im Jahr 2004 in allen Altersgruppen deutlich höher, von einem „Familiendip“ fehlt jede Spur. Ähnliche Muster zeigen sich auch bei teilzeiterwerbstätigen Personen (Abbildung 2a und 2b). Auch hier erkennt man den Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Familienphase bei Frauen (Abbildung 2a) deutlich, bei Männern (Abbildung 2b) ist ein solcher Zusammenhang nicht zu erkennen. Im Gegenteil: Zwischen 1996 und 2004 steigen bei Männern unter 40 Jahren die gearbeiteten Stunden deutlich, während bei Frauen Veränderungen kaum erkennbar sind.

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Arbeitszeit tragen wesentlich zu Unterschieden im Einkommen<sup>2</sup> bei. Die Einkommen von Frauen liegen dabei auch unter Berücksichtigung der Arbeitszeiten niedriger als jene der Männer, da sich Phasen der Teilzeitarbeit negativ auf die Karriereentwicklung auswirken. So verwundert es wenig, dass auch heute noch Frauen in Führungspositionen stark unterrepräsentiert sind. Die Ergebnisse der IAB-Führungskräftestudie<sup>3</sup> zeigen, dass Frauen in der obersten Führungsebene mit einem Anteil von etwa 25 Prozent relativ schwach vertreten sind. In der zweiten Führungsebene<sup>4</sup> ist der Frauenanteil mit 41 Prozent wesentlich höher und nähert sich dem durchschnittlichen Frauenanteil an allen Beschäftigten. Vergleicht man Ost- und Westdeutschland, so sind Frauen in den neuen Bundesländern auf der ersten Führungsebene mit 28 Prozent stärker vertreten als in Westdeutschland (23 Prozent), auf der zweiten Führungsebene zeigen sich keine Unterschiede.

Doch zurück zu den Arbeitszeiten und deren Lagerung im Lebensverlauf, nun unter expliziter Berücksichtigung von Kindern unter 12 Jahren und mit Blick auf einen europäischen Vergleich. Welche Unterschiede und damit

<sup>2</sup> Vgl. Achatz/Gartner/Glück, Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 57, Heft 3, S. 466–493, 2005.

<sup>3</sup> Vgl. Kleinert/Kohaut, Endbericht der IAB-Führungskräftestudie, 2005.

<sup>4</sup> Anm.: Allerdings verfügte in Westdeutschland nur etwa ein Fünftel der Betriebe über eine zweite Führungsebene, in Ostdeutschland lediglich ein Siebtel.

Abbildung 2a:

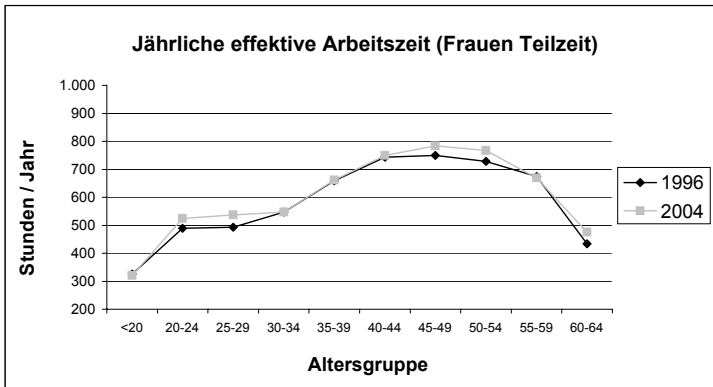
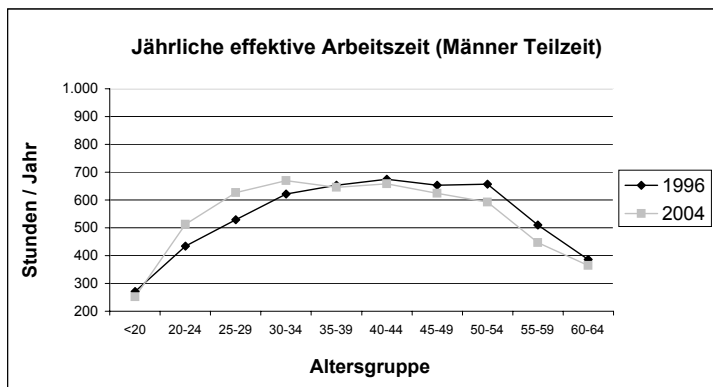


Abbildung 2b:



Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Altersgruppen.

Gestaltungsoptionen lassen sich erkennen? Zunächst, und nur als grobe Orientierung, zur Position Deutschlands innerhalb der EU25. Die Erwerbstätigenquote von Frauen ohne Kinder liegt in Deutschland mit etwa 80 Prozent leicht über der entsprechenden durchschnittlichen Quote der EU25-Länder (75 Prozent). Betrachtet man hingegen Frauen mit Kindern unter 12 Jahre, so fällt die Erwerbstätigenquote in Deutschland um fast 20 Prozentpunkte und damit stärker als im EU25-Länderdurchschnitt. Auffal-

lend hoch ist vor allem die Teilzeitbeschäftigung bei Müttern jüngerer Kinder in Deutschland: Über die Hälfte (59 Prozent) dieser erwerbstätigen Mütter arbeitet Teilzeit, im Durchschnitt der EU25 sind dies nur etwas über ein Drittel (38 Prozent). Die Erwerbstätigenquote von Männern lag im EU25-Durchschnitt im Jahr 2003 bei 86 Prozent. Die Teilzeiterwerbstätigenquote ist bei Männern ohne Kinder (4 Prozent) und bei Männern mit Kindern unter 12 Jahren (3 Prozent) in der EU25 sehr niedrig. In fast allen Ländern zeigt sich auch eine leicht höhere Erwerbstätigenquote bei Männern mit Kindern unter 12 Jahren (EU-Durchschnitt: 91 Prozent).<sup>5</sup>

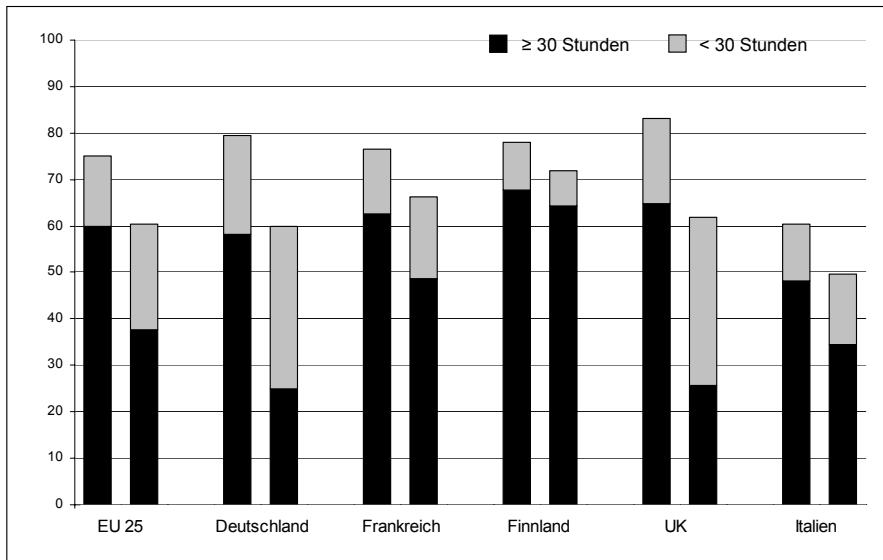
Solche Durchschnitte besagen bei Männern einiges, da die Bandbreite zwischen den Ländern nur gering ist. Bei Frauen besagen diese Durchschnitte nur wenig, denn die zwei Komponenten der Erwerbsbeteiligung – Höhe und Arbeitsvolumen – sind bei Frauen in Europa sehr unterschiedlich verteilt. Exemplarisch soll dies an fünf Ländern gezeigt werden, die für eine je unterschiedliche Sozial- und Familienpolitik stehen.<sup>6</sup> Zunächst (West-)Deutschland mit dem klassischen Modell eines Einverdiener-Haushaltes, bei welchem die Erwerbstätigkeit der Frau traditionell nur der (finanziellen) Not geschuldet war und welches sein gesamtes Sozialsystem auf die von Ehemännern abgeleitete Versorgung der Frau abgestellt hat. Unterschiede zwischen Familien mit und ohne Kinder blieben ebenso lange unreflektiert wie Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Ganz anders Frankreich, welches sich insbesondere der Gleichstellung von Familien mit und ohne Kinder verschrieb, ganz anders aber auch Finnland, in welchem Unterschiede zwischen Männern und Frauen vorrangig abgebaut werden sollten. Klassischen Typologien folgend, bezeichnet man (West-) Deutschland als konservatives Wohlfahrtsregime, Finnland gehört zur Gruppe der sozialdemokratischen Regime, Großbritannien wie auch die USA gelten als Prototypen liberaler Regime. Italien schließlich wurde als Land des „latin rims“ bezeichnet.

Betrachtet man Abbildung 3, so werden die Unterschiede in der *Höhe* der Erwerbsbeteiligung von Frauen mit und ohne Kinder deutlich, besonders auffällig ist jedoch das Ausmaß der *Unterschiede* in der Erwerbsbeteiligung von Frauen mit und ohne Kinder (gravierend in Deutschland und Großbritannien mit je 20 Prozentpunkten, gering in Frankreich, insbeson-

<sup>5</sup> Vgl. Aliaga, Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Unterschiede zwischen Frauen und Männern, in: Eurostat (Hrsg.), Statistik kurz gefasst: Bevölkerung und soziale Bedingungen Nr.4, 2005. Europäische Arbeitskräfteerhebung 2003.

<sup>6</sup> Anm.: Die Auswahl orientiert sich nach: Gösta Esping-Andersen, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press, 1990. Hiernach lassen sich zunächst drei so genannte Welfare Regimes unterscheiden, ein sozialdemokratisches, ein konservatives und ein liberales.

Abbildung 3: Erwerbstätigenquote und Wochenarbeitszeit von Frauen im Alter von 20 bis 49 Jahren mit und ohne Kinder unter 12 Jahren in der EU25 im Jahr 2003.



Anmerkung: Linker Balken: ohne Kinder unter 12 Jahren.

Rechter Balken: mit Kindern unter 12 Jahren.

Quelle: Aliaga, 2005; Europäische Arbeitskräfteerhebung 2003.

dere in Finnland, mit 10 bzw. 6 Prozentpunkten) und das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung (wiederum besonders ausgeprägt in Deutschland und in Großbritannien). Der Vergleich macht somit nochmals deutlich: Deutschland hinkt in der Gleichstellung von Männern und Frauen ebenso hinterher wie in der Chancengleichheit zwischen Familien mit und ohne Kinder. Wie sieht die Zukunft aus?

## B. Die demografische Entwicklung und der Arbeitsmarkt der Zukunft

**N**euere Projektionen zur Entwicklung der Bevölkerung in Deutschland präzisieren längst bekannte Tendenzen: die Bevölkerungszahl und damit das Arbeitskräfteangebot oder „Erwerbspersonenpotenzial“ (Er-

werbstätige, Erwerbslose und stille Reserve), nehmen ab.<sup>7</sup> Bei einem aus heutiger Sicht durchaus als realistisch einzuschätzenden jährlichen positiven Wanderungssaldo von 200.000 Ausländern wird das Erwerbspersonenpotenzial bis zum Jahr 2050 um etwa neun Millionen Personen von heute fast 45 Millionen auf etwa 36 Millionen gesunken sein. Neben diesen Niveaueffekt tritt eine veränderte Zusammensetzung der Gesellschaft. Während einer langen Übergangszeit gibt es wesentlich mehr ältere als jüngere Personen.<sup>8</sup> Für die Frage nach der Chancengleichheit der Geschlechter mag diese Entwicklung wesentlich sein.

Der Frauenanteil am Erwerbspersonenpotenzial erhöht sich auch in Zukunft. Er bestimmt sich zum einen durch die Erwerbsbeteiligung von Frauen, aber auch anhand des Anteils von Frauen bei Zu- und Abwanderung. Eine höhere Zuwanderung hat auch einen größeren Anteil von Frauen am Arbeitskräfteangebot zur Folge. Bei einem Nettozuwanderungssaldo von 200.000 wird der Frauenanteil am Erwerbspersonenpotenzial von heute 45,5 Prozent auf circa 48 Prozent in 2050 gestiegen sein. Doch auch bei einer niedrig angesetzten Nettozuwanderung von 100.000 wird sich der Frauenanteil aller Voraussicht nach in Zukunft erhöhen (siehe Abbildung 4).<sup>9 10</sup>

Eine Vorausschätzung der Potenzialerwerbsquoten deutscher Frauen in West- und Ostdeutschland für die Jahre 2020 und 2050 ist in Abbildung 5 dargestellt. Insgesamt wird die Potenzialerwerbsquote von deutschen Frauen in Westdeutschland von etwa 73 Prozent im Jahr 2004 auf circa 77 Prozent im Jahr 2020 und circa 80 Prozent im Jahr 2050 steigen und sich damit der Quote deutscher Frauen in Ostdeutschland annähern (2004: 80 Prozent; 2020: 80 Prozent; 2050: 79 Prozent). Die aktuellen und prognostizierten Potenzialerwerbsquoten deutscher Männer in West- und Ostdeutschland liegen in einem Bereich von 84 bis 86 Prozent. Der Abstand zwischen Männern und Frauen wird sich somit deutlich abbauen.

Zudem wird Deutschland nach einhelligen Prognosen aller wirtschaftswissenschaftlichen Institute auch in Zukunft Produktionsstandort für in-

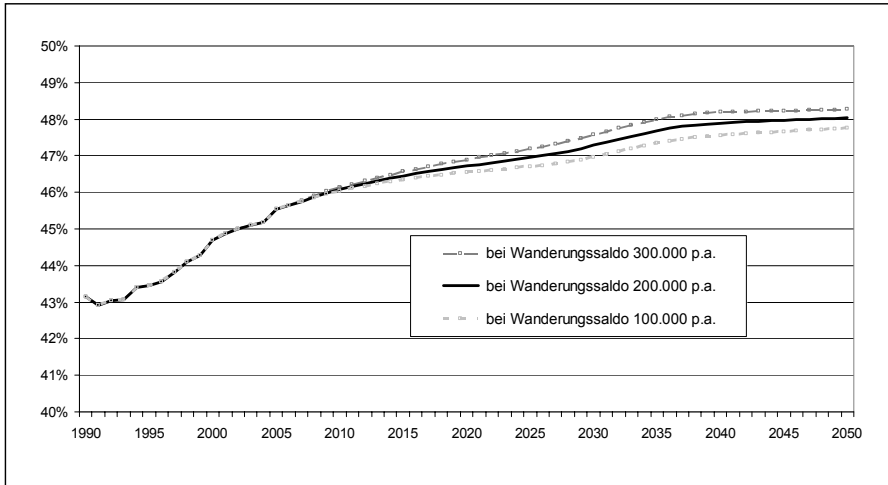
7 Vgl. ausführlich Fuchs/Dörfler, Projektion des Arbeitsangebots bis 2050: Demografische Effekte sind nicht mehr zu bremsen, in: IAB Kurzbericht, 11, 2005. (<http://doku.iab.de/kurzber/2005/kb1105.pdf>).

8 Anm.: Genaue Zahlen zu diesem Thema finden sich z. B. bei: Fuchs/Söhnlein, Vorausschätzung der Erwerbsbevölkerung bis 2050, in: IAB Forschungsbericht, 16, 2005, Tabelle 1 (Anhang), S. 31. (<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2005/fb1505.pdf>).

9 Anm.: In den letzten Jahren zeigte sich beim Wanderungssaldo ein etwas höherer Frauenanteil. Diese Annahme wird bei der abgebildeten Projektion des Frauenanteils am Erwerbspersonenpotenzial aufrecht erhalten.

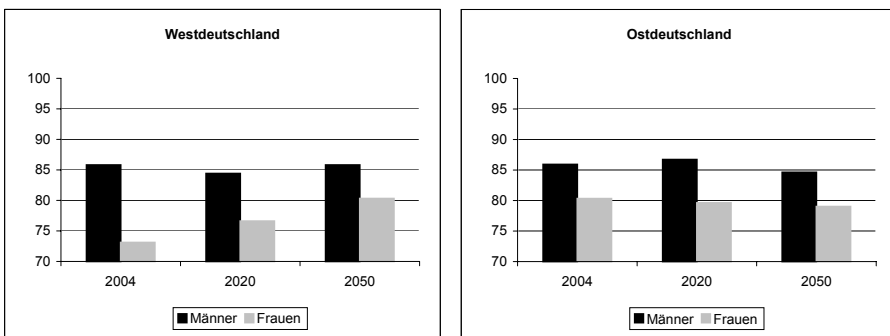
10 Vgl. Fuchs/Dörfler, a.a.O.

Abbildung 4: Frauenanteil am Erwerbersonenpotenzial bei verschiedenen Wanderungsannahmen



Quelle: Fuchs/Dörfler, a.a.O.

Abbildung 5: Potenziärerwerbsquoten deutscher Frauen und Männer (Jahre 2004, 2020 und 2050)



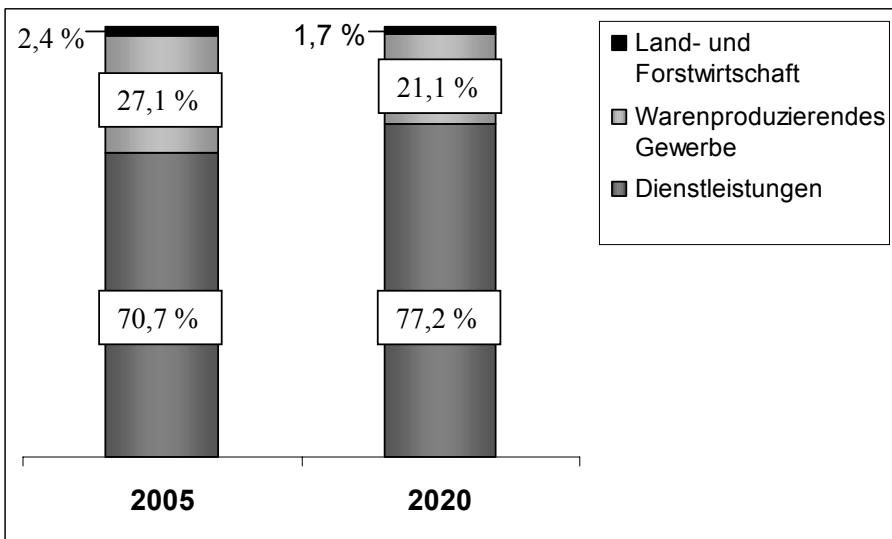
Quelle: Fuchs/Dörfler, a.a.O.



novative und hochwertige Produkte bleiben. Während die Beschäftigung in der Land- und Forstwirtschaft, im verarbeitenden Gewerbe und im Bergbau abnimmt, werden vor allem im Dienstleistungssektor – insbesondere bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen – weit höhere Beschäftigungsanteile auftreten (vgl. Abbildung 6).

Ein solcher Trend zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft wird mit einer Steigerung des Bedarfs an hochqualifizierten Arbeitskräften einhergehen und zu einem Rückgang von Arbeitsplätzen für Niedrigqualifizierte führen.<sup>11</sup> Untersucht man nun aber die Abgänge aus allgemein bildenden Schulen des Schuljahres 2003/04 nach Abschlussart und Geschlecht (vgl. Abbildung 7), fällt auf, dass etwa 45 Prozent der weiblichen Schulabgänger einen Realschulabschluss und 28 Prozent (Fach-)Hochschulreife hatten, während es bei den männlichen Absolventen nur 41 Prozent respektive 21 Prozent waren.<sup>12</sup> Einen Hauptschulabschluss erwarben 22 Prozent der Absolventinnen und 28 Prozent der Absolventen. Nur sechs Prozent der

Abbildung 6: Anteile der Sektoren an den Erwerbstätigen 2005 und 2020

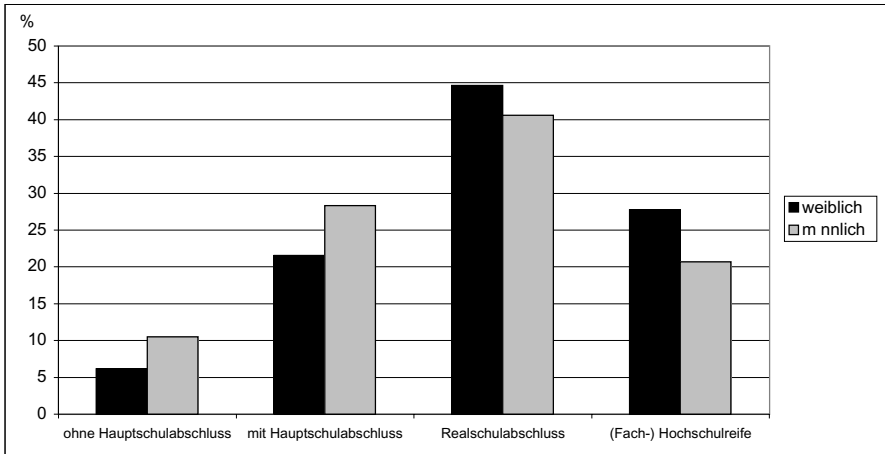


Quelle: Schnur/Zika, 2005.

<sup>11</sup> Vgl. z.B. Schnur/Zika, Projektion des Arbeitskräftebedarfs bis 2020: Nur zögerliche Besserung am deutschen Arbeitsmarkt, in: IAB Kurzbericht, 12, 2005. (<http://n0015011.vz.ba.de/intranet/publikationen/kb2005.htm>).

<sup>12</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt, Bildung und Kultur: Allgemein bildende Schulen Schuljahr 2004/05, Fachserie 11, Reihe 1, S. 141, 2005.

Abbildung 7: Absolventen/Abgänger aus allgemein bildenden Schulen im Schuljahr 2003/04 nach Abschlussart und Geschlecht



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2005.

weiblichen Schulabgänger konnten keinen Abschluss erwerben, jedoch waren es fast 11 Prozent der männlichen Schulabgänger. Betrachtet man die beruflichen Abschlüsse von erwerbstätigen Frauen und Männern im Jahr 2004, weisen Frauen zwar eine etwas niedrigere Abschlusstruktur auf als Männer.<sup>13</sup> Gemäß der qualifikationsspezifischen Angebotsprojektion der Bund-Länder-Kommission wird bis zum Jahr 2015 aber nicht nur der Frauenanteil an ungelernten Arbeitskräften sinken, ebenso werden Frauen auch in weit höherem Maße Teil des qualifizierten Arbeitsangebots sein.<sup>14</sup>

Verbindet man die eingangs an wenigen Beispielen dargestellten Fakten der Erwerbstätigkeit von Frauen heute mit den eben beschriebenen demografischen Entwicklungen, so ist in den kommenden Jahrzehnten eine Annäherung der Erwerbsmuster von Frauen und Männern zu erwarten. Dies dürfte für die Höhe der Erwerbsbeteiligung wie für deren Kontinuität gleichermaßen gelten. Mit der Angleichung der Beschäftigungsmuster von Männern und Frauen gehen dann weitere Entwicklungen einher.

<sup>13</sup> Vgl. Reinberg/Hummel, Vertrauter Befund: Höhere Bildung schützt auch in der Krise vor Arbeitslosigkeit, in: IAB Kurzbericht, 9, 2005.

<sup>14</sup> Vgl. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.), Zukunft von Bildung und Arbeit: Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2015, in: Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung Nr. 104, 2002.

So werden Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen nach hierarchischer Position und damit auch im Einkommen nicht nur mit Unterschieden in Bildung und Ausbildung, sondern auch mit geschlechtsspezifischen Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit nach der Geburt von Kindern, Unterschieden in der Arbeitszeit und Unterschieden in der Dauer der Betriebszugehörigkeit erklärt.

Allerdings kann alles auch anders kommen. Der demografische Wandel führt zu wachsenden Anforderungen hinsichtlich der Pflege von immer länger lebenden Eltern und Großeltern. Schätzungsweise wird „...im Jahr 2020 die Zahl von Personen, die auf stationäre oder ambulante Pflege angewiesen sind, um 23 Prozent bis 35 Prozent gewachsen sein.“<sup>15</sup> Auch neue Herausforderungen in der Kindererziehung und wachsende Erfordernisse hinsichtlich der Integration von Personen mit Migrationshintergrund sind zu bewältigen. Dies sind gesellschaftlich notwendige Arbeiten oft außerhalb bezahlter Erwerbstätigkeit und traditioneller Frauendomänen. Diese Arbeiten können zumindest bei den derzeit herrschenden Vorstellungen ununterbrochener Erwerbsmuster schlecht geleistet werden. Anstelle einer weitgehenden Gleichstellung von Männern und Frauen aufgrund des demografischen Wandels könnte man somit auch ein weiteres Auseinanderdriften der Geschlechtergleichheit erwarten.

### **C. Voraussetzungen für die Geschlechtergleichheit von morgen**

Die demografische Entwicklung bietet nur dann Ansatzpunkte für eine höhere Gleichheit der Chancen von Männern und Frauen, wenn die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen grundlegend verändert werden. Was also ist zu tun? Anzusetzen ist an der öffentlichen Infrastruktur, an den Arbeitsbedingungen von Betrieben und der Arbeitsteilung im Privaten. Im Ergebnis brauchen wir neue Muster von Lebens- und Erwerbsverläufen, die die Herausforderungen von morgen nicht als unlebbares Druck, sondern als kompatible Chancen begreifen und gestalten. Dies gilt für Frauen wie für Männer. Im Einzelnen:

Die öffentliche Infrastruktur muss in den Bereichen von Bildung und Weiterbildung grundsätzlich verstärkt werden. Damit verweisen wir nicht nur auf das Fehlen einer qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung, die in

<sup>15</sup> Kleinert/Dietrich, Weiterbildung für Arbeitslose: Pflegeberufe pflegen, in: IAB Forum, 2, 2005.

jungen Jahren ansetzt, den weiteren und schnellen Ausbau von Ganztagschulen, den Abbau des im internationalen Vergleich außerordentlich hohen Anteils von Niedrigqualifizierten, wir verweisen auch auf systematische Angebote an Weiterqualifizierung. Und dies weit mehr als nur im formalen Sinn. Bildung ist hier auch Wertbildung im nichtökonomischen Sinne, etwa dem altersübergreifenden Wissen und Respekt vor und um ein Miteinander. Familienpolitik, Infrastrukturpolitik, Arbeitsmarktpolitik und Bildungspolitik sind mehr als heute zu verschränken, zusammen und nicht partikular bestimmen sie die Lebensentwürfe von Personen.

Betriebe ihrerseits sind in die Verantwortung zu nehmen. Insbesondere wichtig sind Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, deren Auf- und Ausbau schlichtweg stagniert. So zeigen die Ergebnisse des IAB Betriebspanels<sup>16</sup> im Zeitvergleich 2002 bis 2004, dass sich hier fast nichts getan hat. Die Verbreitung von betrieblichen und tariflichen Vereinbarungen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern, wie auch die der freiwilligen Initiativen nahm von 2002 bis 2004 nur um einen bis maximal zwei Prozentpunkte zu (oder gar ab). Im Jahr 2004 hatten etwa fünf Prozent der Betriebe tarifliche und sechs Prozent betriebliche Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern getroffen. Etwa sechs Prozent der Betriebe gaben an, freiwillige Initiativen zur Verbesserung der Chancengleichheit durchzuführen, dagegen stehen 86 Prozent der Betriebe, welche angaben, keine Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit getroffen zu haben. Zudem lässt sich feststellen, dass es nach wie vor die Großbetriebe sind, die sich mit Initiativen oder Vereinbarungen bei der Förderung der Chancengleichheit von Frauen oder Männern engagieren.

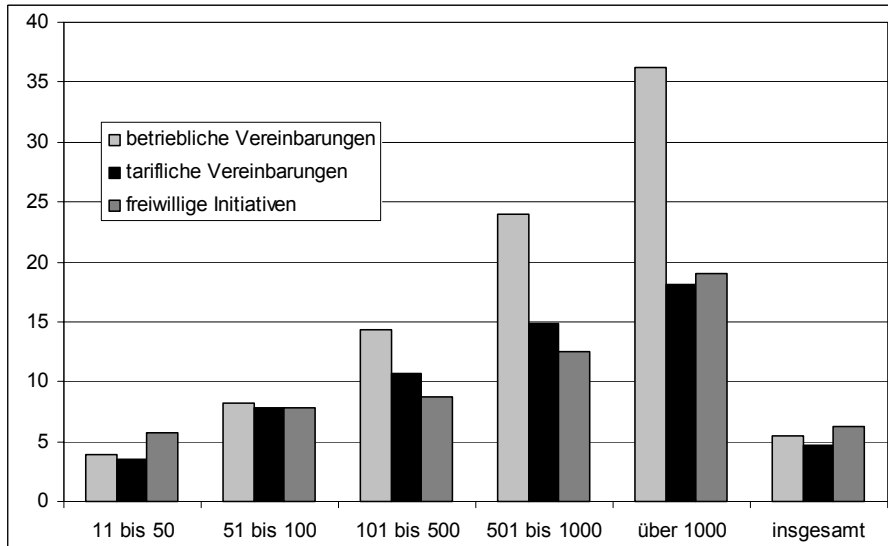
Abbildung 8 verdeutlicht die Größenabhängigkeit der Gleichstellungsaktivitäten. Der Anteil von betrieblichen und tariflichen Vereinbarungen sowie von freiwilligen Initiativen steigt kontinuierlich mit jeder Betriebsgrößenklasse. Insbesondere betriebliche Vereinbarungen nehmen vergleichsweise stark zu. Etwa 15 Prozent der Betriebe mit über 100 bis 500 Beschäftigten haben betriebliche Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit getroffen. In Betrieben mit über 500 bis 1.000 Beschäftigten liegt dieser Anteil bei fast einem Viertel, in Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten bei über 36 Prozent.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Anm.: Seit 1993 führt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Betriebspanel jährliche Befragungen von bundesweit mittlerweile knapp 16.000 Betrieben aller Branchen und Größen durch.

<sup>17</sup> Vgl. detaillierter Allmendinger/Kohaut/Möller, Förderung der Chancengleichheit: Noch immer leicht asynchron, in: IAB Forum, 1, im Erscheinen (2006).

Abbildung 8: Betriebe mit Vereinbarungen zur Chancengleichheit nach Betriebsgröße  
(Anteil an allen Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten, in Prozent)



Anmerkung: Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten, gewichtete Werte.  
Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 12. Welle West, 9. Welle Ost.

Gleichstellungsmaßnahmen sind für die Betriebe selbst alles andere als schädlich. Ergebnisse einer Studie des IAB<sup>18</sup> lassen erkennen, dass Betriebe mit Vereinbarungen zur Verbesserung der Chancengleichheit in vielen Bereichen besser abschneiden als Betriebe ohne solche Vereinbarungen. So zeigt sich in Betrieben mit Vereinbarungen zur Verbesserung der Chancengleichheit eine höhere Wertschöpfung pro Kopf, eine bessere Beschäftigtenentwicklung, ein steigender Frauenanteil im Allgemeinen sowie ein höherer und steigender Frauenanteil im Management. Die Untersuchungen auf Ebene der Personen ergaben zudem, dass der Lohn in Betrieben mit einer Vereinbarung höher ist als in Betrieben ohne Vereinbarung. Der Lohnunterschied zwischen Personen mit und ohne Kinder ist in Betrieben mit Gleichstellungsmaßnahmen ebenso geringer.

<sup>18</sup> Vgl. Gartner, Was tun Betriebe zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit und der Chancengleichheit von Frauen und Männern in ihren Betrieben: Auswirkungen auf die Produktivität und auf die Situation von Eltern bzw. von Frauen und Männern, Projektbericht, 2005.

All diese Maßnahmen wären dann verkürzt und auch wirkungslos, würden sie nur auf Frauen begrenzt. Chancengleichheit heißt auch, an Männer zu denken, auch ihnen Chancen zu geben, Lebensbereiche miteinander zu verbinden und nicht auf die Arbeitswelt zu reduzieren. Hierfür sind Lebensverläufe mit Gestaltungsoptionen nötig, es bedarf eines Aufbrechens des überholten, aber institutionell immer wieder eingeforderten Dreiphasenmodells deutscher Lebensverläufe mit klaren und normierenden Altersvorgaben. Ein Modell, welches noch heute die spezifische Lagerung von Lebensverläufen in den Vordergrund stellt. Es geht um einen möglichst frühen Eintritt in den Arbeitsmarkt und um einen Renteneintritt mit 65, 67 oder 70 Jahren, ganz gleich wie leistungsstark die Personen dann noch sind. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit werden immer noch negativ sanktioniert, gehen immer einher mit geringeren Optionen auf dem Arbeitsmarkt. Unterbrechungen werden gleichgesetzt mit Arbeitslosigkeit oder Krankheit, allein Unterbrechungen wegen Kindererziehung werden (noch) nicht negativ stigmatisiert. In Deutschland sind Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit etwas genuin Schlechtes. Warum eigentlich? Wir leben zunehmend länger, bei zunehmend besserer Gesundheit. Wir haben zunehmend mehr Verantwortung. Wir müssen uns weiterbilden, wir müssen andere pflegen und uns sozial engagieren. Vielleicht wollen wir das auch. All das aber geht nicht auf einmal, wir brauchen Raum, eine auch zeitliche Entzerrung von Lebensverläufen.<sup>19</sup>

Es gilt, all diese „lösbaren“ Herausforderungen anzugehen, und sie zügig anzugehen. Dann kann der demografische Wandel wirklich zur Chance für Frauen werden, und nicht nur für diese.

---

<sup>19</sup> Vgl. Allmendinger/Dressel, Familien auf der Suche nach der gewonnenen Zeit, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 23/24, S. 24–29.